

Information

Der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub einer schwangeren Frau und dessen Dauer ergibt sich aus § 24 MuSchG, der im Wesentlichen der früheren Regelung entspricht.

Grundsätzlich hat eine Schwangerschaft keinen Einfluss auf den Urlaub. Anders als bei einer Elternzeit kann der Urlaub aufgrund von Beschäftigungsverboten oder der gesetzlichen Schutzfristen nicht vom Arbeitgeber gekürzt werden. Folglich verliert eine schwangere Frau ihren Urlaubsanspruch nicht, wenn aufgrund eines Beschäftigungsverbots der zuvor bereits vereinbarte und abgestimmte Urlaub nicht mehr genommen werden kann. Während der Mutterschutzfristen muss generell kein Urlaub beantragt werden.

Zu beachten sind folgende Sonderregelungen:

- Zeiten von Arbeitsausfall aufgrund von Beschäftigungsverboten und Schutzfristen gelten als Beschäftigungszeiten und führen nicht zu einer Verkürzung des üblichen Urlaubsanspruchs, § 24 S. 1 MuSchG.
- Urlaubstage, die wegen eines Beschäftigungsverbot oder aufgrund geltender Schutzfristen nicht genommen werden konnten, können von der Frau nicht nur im laufenden, sondern auch im darauffolgenden Urlaubsjahr genommen werden, § 24 S. 2 MuSchG. Als laufendes Jahr gilt das Jahr, in dem das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung (§ 3 Abs. 1 MuSchG) endet. Die Übertragungsmöglichkeit von Urlaub bei einer Schwangerschaft geht damit weit über den Rahmen des § 7 Abs. 3 BUrlG hinaus.

Nach der Rechtsprechung des EuGH gelten diese Vorgaben nicht nur für den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch für darüber hinausgehende tarifliche oder individuelle Urlaubsansprüche der Mitarbeiterin. Eine Benachteiligung schwangerer Frauen wäre in jedem Fall unzulässig.

Endet das Beschäftigungsverhältnis, bevor der Urlaub genommen werden konnte, besteht konsequenterweise ein Abgeltungsanspruch für die Urlaubstage, die wegen des Beschäftigungsverbot nicht genommen werden konnten.

Das BAG hat in diesem Zusammenhang recht eindeutig erklärt, dass der Urlaubsanspruch nur erfüllt werden kann, wenn im Gegenzug der Mitarbeiter auch zur Arbeit verpflichtet ist. Bei einem Beschäftigungsverbot entfällt diese Verpflichtung jedoch. Dieser Grundsatz wird durch die Reform des MuSchG nicht berührt, zumal auch § 24 Satz 2 MuSchG garantiert, dass der Urlaubsanspruch nicht untergeht. Somit kann sich kein Arbeitgeber darauf berufen, dass die schwangere Frau ihren zuvor festgelegten Urlaub, z.B. aufgrund eines Urlaubsplanes, während eines Beschäftigungsverbot in natura erhalten habe (BAG, 09.08.2016 – 9 AZR 575/15).